

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu [ilmu](#) atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan [sumber daya](#) (tenaga kerja) yang dimiliki oleh [individu](#) secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah [manusia](#) - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti [psikologi](#), [sosiologi](#), dan lain-lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntutan untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu

pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting. Tersediannya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi, hal ini dikarenakan semakin meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif kadarnya semakin tinggi. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2011:108) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

CV. Berkat Jaya Sidoarjo sebagai perusahaan jasa fabrikasi dan pembuatan alat mesin fabrikasi di Sidoarjo dengan jumlah karyawan

sebanyak 50 orang juga mengalami permasalahan berkaitan dengan SDM yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka ditemukan berbagai permasalahan seperti 1) Kurang terlaksananya pelayanan secara optimal dikarenakan banyak karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan. 2) Karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 3) Karyawan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga karyawan merasa tidak puas. Hal ini disebabkan masih kurangnya dari seorang pemimpin dalam menjalankan sistem kepemimpinannya. Pada intinya mereka mengemukakan bahwa, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang ke tujuan yang dikehendaki. Melalui kemampuan yang dimiliki seseorang dapat menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk mengikuti kehendaknya.

Dari hasil wawancara mengenai kepemimpinan yaitu: 1). Masih belum optimal Kemampuan Membangun Hubungan 2). Kemampuan Mencari dan Memberi Informasi, masih belum tersampaikan dengan baik sehingga kerja yang dilakukan sering terjadi keterlambatan atau bisa jadi kerjanya yang diberikan tidak dipahami oleh karyawan 3). Kemampuan Membuat Keputusan, masih bersikap sepihak berdasarkan keinginan pemimpin saja tanpa mendengar masukan dari bawahannya. Dalam mencapai tujuan organisasi motivasi juga mempunyai peran dalam menggerakkan karyawan.

Menurut Rohman (2014:15) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari hasil wawancara mengenai

motivasi yaitu: a. kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan masih belum optimal sehingga kinerja yang ditargetkan tidak tercapai, disebabkan daya dorong mereka dalam bekerja tidak sesuai b. tingkat usaha yang dicurahkan tidak setimpal dengan upah yang diberikan.

Pegawai yang efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dicapai. Seperti yang dikemukakan Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2011:189) bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dari organisasi tempat individu tersebut bekerja".

Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa factor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, latihan, dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang. Selain faktor – faktor tersebut masih ada faktor yang lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, diantara lain pendapat yang dikemukakan Gibson yang dikutip oleh Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2011:190) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang.
2. Factor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Factor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system)

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo?
3. Manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Berkat Jaya Sidoarjo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

Adapun manfaat dalam penelitian ini:

##### **1. Aspek Akademis**

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

##### **3. Aspek Praktis**

Memberikan masukan bagi manajemen CV. Berkat Jaya Sidoarjo untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan